

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ**  
**УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»**  
**(ТУСУР)**



УТВЕРЖДАЮ  
 Директор департамента образования

Документ подписан электронной подписью  
 Сертификат: 1сбсfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820  
 Владелец: Троян Павел Ефимович  
 Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Стратегическое управление человеческим капиталом в организации**

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**  
 Направление подготовки / специальность: **38.04.02 Менеджмент**  
 Направленность (профиль) / специализация: **Управление бизнесом**  
 Форма обучения: **заочная**  
 Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**  
 Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**  
 Курс: **1, 2**  
 Семестр: **2, 3**  
 Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	2 семестр	3 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	4	6	10	часов
2	Практические занятия	10	6	16	часов
3	Всего аудиторных занятий	14	12	26	часов
4	Самостоятельная работа	22	128	150	часов
5	Всего (без экзамена)	36	140	176	часов
6	Подготовка и сдача зачета	0	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	36	144	180	часов
				5.0	З.Е.

Зачет: 3 семестр

Томск 2018

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.04.02 Менеджмент, утвержденного 30.03.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента \_\_\_\_\_ О. П. Богданова

Заведующий обеспечивающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЗиВФ

\_\_\_\_\_ И. В. Осипов

Заведующий выпускающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)

\_\_\_\_\_ Т. Д. Санникова

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)

\_\_\_\_\_ А. В. Богомолова

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

формирование у магистрантов системы знаний и целостного представления о человеческом капитале, методах его формирования, развития и оценки, а также практических навыков в области формирования и последующей актуализации корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений

### 1.2. Задачи дисциплины

- изучение теоретических и методических основ стратегического управления человеческим капиталом организации;
- выработка навыков использования методов формирования, развития и оценки человеческого капитала организации;
- формирование навыков разработки корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений, обеспечивать их реализацию.
- 

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Стратегическое управление человеческим капиталом в организации» (Б1.В.ОД.5) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Современные тенденции развития экономики, Теория организации и организационное поведение, Финансовое обеспечение деятельности предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-логистика, Лучшие практики мирового бизнеса, Системный анализ.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** структуру человеческого капитала и критерии его оценки; направления инвестирования в развитие человеческого капитала организации; критерии выбора корпоративной стратегии организации.

- **уметь** оценивать общий уровень и динамику качества человеческого капитала организации; оценивать экономическую и социальную целесообразность конкретных видов инвестиций в человеческий капитал организации; разрабатывать корпоративную стратегию организации и обеспечивать ее реализацию..

- **владеть** навыками выбора стратегических подходов к решению основных задач по базовым направлениям кадровой стратегии, в максимально соответствующих особенностям деятельности конкретной организации; системным подходом к анализу и оценке эффективности использования человеческого капитала организации; навыками разработки и реализации корпоративной стратегии и программы организационного развития и изменений.

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры	
		2 семестр	3 семестр
Аудиторные занятия (всего)	26	14	12
Лекции	10	4	6
Практические занятия	16	10	6
Самостоятельная работа (всего)	150	22	128

Подготовка к контрольным работам	16	0	16
Выполнение индивидуальных заданий	65	5	60
Проработка лекционного материала	21	3	18
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	4	4	0
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	44	10	34
Всего (без экзамена)	176	36	140
Подготовка и сдача зачета	4	0	4
Общая трудоемкость, ч	180	36	144
Зачетные Единицы	5.0		

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
<b>2 семестр</b>					
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	1	2	5	8	ПК-2
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	1	4	7	12	ПК-2
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	2	4	10	16	ПК-2
Итого за семестр	4	10	22	36	
<b>3 семестр</b>					
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	2	2	50	54	ПК-2
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	4	4	78	86	ПК-2
Итого за семестр	6	6	128	140	
Итого	10	16	150	176	

## 5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
<b>2 семестр</b>			
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Эволюция концепции ЧК. Понятие человеческого капитала. Модель использования и развития человеческого капитала. Базовые компоненты структуры человеческого капитала. Роль ЧК в развитии современной организации и экономики в целом.	1	ПК-2
	Итого	1	
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Национальный человеческий капитал. Человеческий капитал в инновационной экономике (экономика знаний, венчурный бизнес и пр.) Методы измерения национального ЧК (Кендрик, Маллиган, Методика Всемирного банка и пр.). Индекс развития человеческого потенциала. Стоимость и условия развития ЧК в России.	1	ПК-2
	Итого	1	
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Корпоративная стратегия организации и ее задачи. Элементы корпоративной стратегии. Роль обучения персонала в развитии современных организаций.	2	ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
<b>3 семестр</b>			
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Инвестиции в человеческий капитал. Классификация инвестиций в ЧК. Сходство и отличия инвестиций в ЧК от других видов инвестиций. Система выбора приоритетов инвестирования в ЧК, соответствующих основным направлениям корпоративной стратегии организации.	2	ПК-2
	Итого	2	
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного	Диагностика человеческого капитала. Средний показатель человеческого капитала. Показатели эффективности инвестиций в ЧК. Оценка ущерба от текучести кадров. Факторные модели оценки ЧК. Сущность и структура программы организационного развития и изменений.	4	ПК-2

развития и изменений	Итого	4	
Итого за семестр		6	
Итого		10	

### 5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин				
	1	2	3	4	5
Предшествующие дисциплины					
1 Современные тенденции развития экономики		+			+
2 Теория организации и организационное поведение	+		+		
3 Финансовое обеспечение деятельности предприятия				+	+
Последующие дисциплины					
1 Бизнес-логистика					+
2 Лучшие практики мирового бизнеса					+
3 Системный анализ		+			

### 5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Отчет по индивидуальному заданию, Опрос на занятиях, Зачет, Выступление (доклад) на занятии, Тест

### 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

### 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

### 8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
2 семестр			
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Сравнительный анализ определений понятия ЧК. Базовые компоненты структуры человеческого капитала. Выявление сходства и отличия ЧК от других видов капитала. Определение роли ЧК в развитии современной организации и экономики в целом (решение кейсов).	2	ПК-2
	Итого	2	
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Анализ проблемы использования ЧК в инновационной экономике. Методы измерения национального человеческого капитала. Анализ показателей Индекса развития человеческого потенциала и стоимость национального человеческого капитала в разных странах мира. Экономика знаний и ее приоритеты (решение кейсов).	4	ПК-2
	Итого	4	
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Определение и оценка основных видов человеческого капитала организации. Решение кейсов и задач. Анализ основных показателей эффективности использования разных видов ЧК организации. Определение оптимальной корпоративной стратегии, соответствующей потенциальным возможностям ЧК организации.	4	ПК-2
	Итого	4	
Итого за семестр		10	
3 семестр			
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Определение видов инвестиций в ЧК, соответствующих специфике вида ЧК. Выявление сходства и отличий инвестиций в ЧК от других видов инвестиций. Выбор приоритетных направлений инвестирования в ЧК, обеспечивающих реализацию корпоративной стратегии организации. Разработка корпоративной стратегии организации.	2	ПК-2
	Итого	2	
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Диагностика проблем организационного развития. Расчеты среднего показателя человеческого капитала. Использование факторных моделей при оценке ЧК. Решение кейсов и задач. Выбор направлений организационного развития и изменений. Разработка программы организационного развития и изменений.	4	ПК-2
	Итого	4	

Итого за семестр		6	
Итого		16	

### 9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
<b>2 семестр</b>				
1 Основы концепции стратегического управления человеческим капиталом (ЧК) и ее роль в развитии организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	2	ПК-2	Выступление (доклад) на занятии, Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Тест
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	2		
	Проработка лекционного материала	1		
	Итого	5		
2 Анализ современного состояния и тенденций развития человеческого капитала в России	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ПК-2	Выступление (доклад) на занятии, Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Тест
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	2		
	Проработка лекционного материала	1		
	Итого	7		
3 Сущность основных видов человеческого капитала организации. Корпоративная стратегия организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ПК-2	Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	1		
	Выполнение индивидуальных заданий	5		
	Итого	10		
Итого за семестр		22		
<b>3 семестр</b>				
4 Модель инвестирования средств в человеческий капитал организации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	12	ПК-2	Домашнее задание, Зачет, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	8		



	Выполнение индивидуальных заданий	30		
	Итого	50		
5 Управление инвестициями в человеческий капитал организации. Программа организационного развития и изменений	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	22	ПК-2	Домашнее задание, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Выполнение индивидуальных заданий	30		
	Подготовка к контрольным работам	16		
	Итого	78		
Итого за семестр		128		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		154		

### 10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

### 11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

### 12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### 12.1. Основная литература

1. Голованова Е.Н., Логач С.А., Хавин Д.В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан и др.; Под общ. ред. проф. А.М. Асалиева - М. НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 88 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=413175> (дата обращения: 16.07.2018).

#### 12.2. Дополнительная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: Учеб. пособие / Бакирова Г.Х. - М. ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 591 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=882400> (дата обращения: 16.07.2018).

2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебник / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М. Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2017. - 392 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=415041> (дата обращения: 16.07.2018).

3. Кузьмина Н.М., Толстякова О.В. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом [Электронный ресурс]: компетентностный подход Монография /Н.М. Кузьмина, О.В. Толстякова - М. НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 94 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=502758> (дата обращения: 16.07.2018).

4. Сочнева Е.Н. Человеческий капитал [Электронный ресурс]: проблемы измерения и роста в российской экономике Монография / Сочнева Е.Н. - Краснояр. СФУ, 2016. - 190 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=967090> (дата обращения: 16.07.2018).

5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум [Электронный ресурс]: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=883716> (дата обращения: 16.07.2018).

#### 12.3. Учебно-методические пособия

##### 12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Стратегическое управление человеческим капиталом в организации [Электронный ре-

курс]: Методические указания по проведению практических занятий и организации самостоятельной работы магистрантов / О. П. Богданова - 2018. 19 с. - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/8203> (дата обращения: 16.07.2018).

### **12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

#### **Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

#### **Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

#### **Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### **12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. Словарь экономических терминов <http://economicportal.ru>
2. Информационный портал <http://www.elibrary.ru>
3. База федерального и регионального законодательства <http://www.garant.ru>
4. Университетская информационная система РОССИЯ <http://www.uirussia.msu.ru>
5. Энциклопедия менеджмента <http://www.pragmatist.ru/omenedzhmente/chto-takoe-menedzhment.html>

## **13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение**

### **13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины**

#### **13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

#### **13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий**

Вычислительная лаборатория / Компьютерный класс  
учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 505 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- ПЭВМ DX6100M (9 шт.);
- ПЭВМ INTEL CORE 2 DUO (6 шт.);
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Microsoft Windows 7 Pro
- Консультант Плюс

### **13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

### **13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с нарушениями слуха предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с нарушениями зрениями предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с нарушениями опорно-двигательного аппарата используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## **14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

### **14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации**

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

#### **14.1.1. Тестовые задания**

1. Что является одним из условий формирования корпоративной стратегии организации?
  - а) темпы НТП
  - б) нерациональное использование человеческого капитала организации
  - в) высокая дебиторская задолженность
  - г) низкая ликвидность предприятия

2. Какую цель имеет корпоративная стратегия фармацевтической компании, которая производит определенные лекарства, имеющие узкое применение, а доходы от их продажи ниже издержек на исследования и разработку?

- а) прибыль
- б) социальная ответственность
- в) увеличение доли рынка
- г) увеличение объема продаж

3. Заблаговременное уведомление трудового коллектива предприятия о переходе на новую форму организации труда и необходимости дополнительного обучения...

- а) обязательно
- б) желательно
- в) не обязательно
- г) уведомить необходимо только руководство организации

4. Электронные обучающие ресурсы обеспечивают ... понимание и запоминание

- а) активное
- б) пассивное
- в) эмоциональное
- г) кратковременное

5. При формировании постиндустриального общества решающим фактором производства становится...

- а) капитал
- б) инновации
- в) новые технологии
- г) высококвалифицированный инициативный персонал

6. Творческая интеллектуальная деятельность, которая является уникальным атрибутом человеческого ума, изобретательности, смекалки – это...

- а) интеллектуальный капитал
- б) трудовой капитал
- в) социальный капитал
- г) культурно-нравственный капитал

7. Программа организационного развития и изменений направлена в первую очередь на...

- а) создание условий для реализации корпоративной стратегии организации
- б) оценку соответствия сотрудников занимаемым должностям
- в) формирование корпоративного духа
- г) социальную поддержку персонала

8. Оценка персонала, которая производится с целью определения соответствия работника должности – это...

- а) анкетирование
- б) аттестация
- в) определение коэффициента трудового участия
- г) определение типа темперамента работника

9. Целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников

- а) система управления персоналом
- б) кадровая политика
- в) корпоративная культура
- г) набор персонала

10. Организации и отдельные индивиды осуществляют вложения в человеческий капитал, который предопределяет...

- а) производительность труда
- б) имидж организации
- в) скорость и качество адаптации организации к изменениям внешней среды
- г) все ответы верны

11. Главная задача программы организационного развития и изменений состоит в том, чтобы...

- а) добиться изменений в отношениях, поведении и в результатах работы персонала организации
- б) повысить дисциплину труда персонала
- в) сократить издержки на рабочую силу
- г) повысить стоимость ЧК организации

12. В основе понимания теории изменения и развития организации лежат работы...

- а) М. Вудкока и Д. Френсиса
- б) И. Ансоффа
- в) А. Смита
- г) В. Врума

13. Наиболее затратной для организации является приоритетная стратегическая ориентация на привлечение сотрудников ...

- а) силами собственной кадровой службы
- б) используя услуги муниципальной службы занятости
- в) используя услуги рекрутингового агентства
- г) используя возможности Интернета

14. Нарращивание человеческого капитала связано с уменьшением одного из человеческих благ - ...

- а) удовлетворения потребности в безопасности
- б) здоровья
- в) счастья
- г) свободного времени

15. Для успешного формирования в трудовом коллективе отношений корпоративного духа более целесообразна приоритетная стратегическая ориентация на найм...

- а) преимущественно молодых специалистов
- б) уже состоявшихся специалистов
- в) профессионалов с большим опытом работы
- г) возраст не имеет значения

16. Метод К.Н. Чигорьева основывается на стоимостной оценке величины человеческого капитала исходя из определения трех групп затрат: фонда оплаты труда, затрат на интеллектуальный капитал и...

- а) культурно-нравственный капитал
- б) бренд-капитал
- в) капитал здоровья
- г) предпринимательский капитал

17. Какие задачи позволяет решить оценка руководителей и специалистов по результатам труда? Найдите неверный ответ.

- а) выявить соответствие работника занимаемой должности
- б) выявить резервы повышения производительности труда
- в) оценить вклад каждого в коллективный результат
- г) уволить неугодных работников

18. Обучение может быть проведено принудительно, а развитие требует...

- а) обязательного внешнего стимулирования
- б) высокого интеллектуального потенциала
- в) внутренней мотивации человека
- г) дополнительного отпуска

19. Техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес- ситуаций

- а) метод мозгового штурма
- б) метод кейсов
- в) метод Дельфи
- г) метафорическая игра

20. Основной целью корпоративной стратегии является...

- а) разделение труда
- б) определение специфики и особенностей товара конкурентов
- в) расширение портфеля ценных бумаг
- г) выявление конкурентных преимуществ

#### **14.1.2. Темы индивидуальных заданий**

1. Разработка корпоративной стратегии (на примере конкретной организации).
2. Диагностика человеческого капитала (на примере конкретной организации).
3. Разработка программы организационного развития и изменений (на примере конкретной организации).

#### **14.1.3. Темы домашних заданий**

Примеры заданий:

Задание 1. Найдите в Интернете примеры российских и зарубежных компаний, инвестирующих в капитал здоровья. Сделайте доклад и презентацию.

Задание 2. Объясните, почему Концепция человеческого капитала имеет большое значение для изучения таких проблем национальной экономики, как:

- обеспечение экономического роста,
- распределение доходов,
- формирование эффективного рынка труда,
- инвестирование в систему образования и здравоохранения

Задание 3. Исходные данные:

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи:

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

а) Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других;

б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии;

в) Выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.;

г) Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

#### **14.1.4. Зачёт**

1. Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Какие факто-

ры явились предпосылками ее создания?

2. Эволюция концепции ЧК.
3. Понятие и роль ЧК в развитии современной организации.
4. Сходство и отличие ЧК от других видов капитала.
5. Виды ЧК.
6. Понятие и сущность инвестиций в ЧК.
7. Национальный человеческий капитал. Индекс развития человеческого потенциала.
8. Условия развития ЧК в России.
9. Экономика знаний.
10. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.
11. Понятие и содержание капитала здоровья. Методики оценки рейтинга и потенциала здоровья.
12. Подходы к оценке трудового капитала работников.
13. Методы оценки и стимулирования развития интеллектуального капитала.
14. Методы измерения социального капитала. Оценка отдачи от инвестиций в социальный капитал фирмы.
15. Бренд-капитал. Нравственная культура, профессиональная этика и деловая репутация фирмы.
16. Модель инвестирования средств в ЧК организации.
17. Факторные модели оценки человеческого капитала.
18. Управление инвестициями в ЧК.
19. Корпоративная стратегия организации.
20. Выбор оптимальной корпоративной стратегии.
21. Программа организационного развития и изменений.

#### **14.1.5. Темы опросов на занятиях**

Сущность концепции стратегического управления человеческим капиталом. Эволюция концепции ЧК. Понятие человеческого капитала. Модель использования и развития человеческого капитала. структура человеческого капитала. Роль ЧК в развитии современной организации и экономике в целом.

Национальный человеческий капитал. Человеческий капитал в инновационной экономике (экономика знаний, венчурный бизнес и пр.). Методы измерения национального ЧК (Кендрик, Маллиган, Методика Всемирного банка и пр.). Индекс развития человеческого потенциала. Стоимость и условия развития ЧК в России.

Капитал здоровья. Трудовой капитал. Интеллектуальный капитал. Организационно-предпринимательский капитал. Культурно-нравственный капитал. Социальный капитал. Корпоративная стратегия организации и ее задачи. Элементы корпоративной стратегии.

Инвестиции в человеческий капитал. Классификация инвестиций в ЧК. Выбор приоритетов инвестирования в ЧК, соответствующих корпоративной стратегии

Диагностика человеческого капитала. Средний показатель человеческого капитала. Показатели эффективности инвестиций в ЧК. Оценка ущерба от текучести кадров. Факторные модели оценки ЧК. Программа организационного развития и изменений.

#### **14.1.6. Темы докладов**

1. Качества работника, наиболее востребованные в «экономике знаний».
2. Анализ проблемы образовательной мобильности в современной экономике.
3. Теория человеческого капитала Г. Беккера.
4. Методы оценки ЧК основе инвестиционного подхода и на основе подсчета затрат.
5. Методы оценки ЧК по капитализации будущих доходов.
6. Методы измерения индивидуальной стоимости работника.
7. Понятие и содержание капитала здоровья. Методики оценки рейтинга и потенциала здоровья.

8. Особенности инвестиционного процесса в послевузовском образовании. Источники инвестиций в послевузовское образование.

9. Интрапренерство: принципы, формы, организация.

10. Принципы выбора эффективной корпоративной стратегии.

#### **14.1.7. Темы контрольных работ**

Расчеты показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал организации.

#### **14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

#### **14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;



- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;

- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.